

Analisis Kepatuhan Karyawan Pada PT. XYZ

¹Adelia Azahra Sahry, ²Christian Wiradendi Wolor, ³Marsofiyati

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta

E-mail : [1adeliaazahra0806@gmail.com](mailto:adeliaazahra0806@gmail.com), [2christianwiradendi@unj.ac.id](mailto:christianwiradendi@unj.ac.id),
[3marsofiyati@unj.ac.id](mailto:marsofiyati@unj.ac.id)

Corresponding Mail Author : adeliaazahra0806@gmail.com

Abstract

Compliance means obeying and liking to obey important human resource rules, because the more obedient employees are to the company, the higher the work performance they can achieve. Work loyalty, apart from work discipline/obedience, is very important for managing human resources in a company. Work loyalty can be defined as loyalty, devotion and trust given or shown to the company; This creates a sense of ownership and strives to provide the best behaviour and service. This research involved 38 permanent employees of PT XYZ and aims to find out how compliance with loyalty impacts their work performance. All employees of PT XYZ were used as subjects of this research to see how compliance at work, work environment and work culture influence company performance. The research results show that compliance greatly influences the performance of PT XYZ employees, and work culture also has a positive influence on their performance. Apart from that, compliance, work environment and overall work culture have a positive effect on the performance of PT XYZ employees. Employee compliance analysis can help management identify areas where improvement is needed. If there is low compliance with a particular policy or regulation, corrective action may be taken, such as additional employee training, increased communication to employees, or stricter enforcement of the rules. An effective compliance analysis can help organizations prevent legal issues, promote a company culture of integrity, and create a safe and efficient work environment. Apart from that, compliance analysis can also help in building a good reputation in the eyes of shareholders and customers.

Keywords: *Compliance, Corporate, Employee, International, Prime.*

Pendahuluan

Sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, baik perusahaan jasa, manufaktur dan dagang pasti berupaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari sebuah perusahaan adalah mampu melaksanakan kegiatan yang maksimal sehingga tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan baik, jika hal tersebut ingin dicapai oleh sebuah perusahaan maka perusahaan harus memperhatikan faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang berperan aktif dalam semua kegiatan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya pokok, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting yaitu untuk menggerakkan dan mengendalikan semua kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan.

Di dalam kegiatan sebuah perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak bisa lepas dari unsur manusia.

Kepatuhan berarti mengikuti suatu spesifikasi, standar, atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang dalam suatu bidang tertentu, elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap sanksi jika melanggar peraturan merupakan karakteristik karyawan yang memiliki kepatuhan kerja yang tinggi. Rasa taat yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional karena dengan pemahaman akan peraturan-peraturan perusahaan merupakan langkah-langkah yang tepat dalam melaksanakan kegiatan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat di mana seorang karyawan sebuah perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non-fisik.

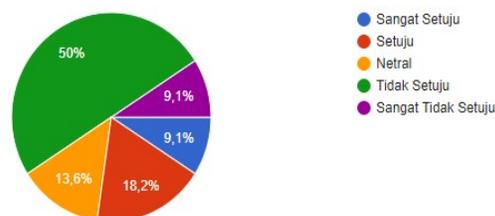
Berdasarkan hasil observasi langsung maupun tidak yang dilakukan pada XYZ ditemukan bahwa masih ada saja karyawan yang suka terlambat masuk jam kerja dari yang sudah ditetapkan. Masih banyak karyawan yang kurang patuh dan jika perlakuan tersebut diukang secara berulang-ulang atau bahkan banyak makan perusahaan akan menegur untuk pertama kali, jika karyawan tersebut masih tetap mengulangi maka akan keluar peringatan jika terus terulang makan akan terjadi yang Namanya PHK kepada karyawan yang tidak patuh atau menaati.

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara singkat bahwa jika terjadi hal tersebut yang membuat karyawan masih ada saja yang kurang dan hal itu membutuhkan sanksi apabila karyawan tersebut masih ada yang terlihat terlambat atau kurang patuh dalam bentuk apapun.

Dalam hal ini penulis juga melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner mengenai kepatuhan karyawan kepada 23 karyawan PT XYZ. Pra-riset tersebut digunakan untuk mengetahui pendapat karyawan di PT XYZ tentang kepatuhan karyawan. Hasil Pra-riset ini telah dinyatakan dalam bentuk Gambar 1.1 seperti berikut ini.

1. Kepatuhan Karyawan pada PT XYZ sudah baik

22 jawaban



Gambar 1. Hasil Pra Riset Kepatuhan Karyawan

Sumber: Diolah dengan penulis

Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa hampir Sebagian besar kesadaran karyawan terhadap kepatuhan masih kurang patuh dengan baik dengan

presentasi 50% tidak setuju, kemudian sebanyak 9,1% sangat tidak setuju, 18,2% untuk jawaban setuju, 13,6% menjawab netral dan sisanya sebanyak 9,1% untuk frekuensi sangat setuju. Dengan demikian total karyawan yang masih kurang sadar akan kedisiplinan sebanyak 65%, 24,5% karyawan yang sudah menaati, dan 10,5 berpendapat netral terhadap kedisiplinan karyawan dari jumlah responden 22 karyawan.



Gambar 2. Hasil Pra Riset Jam Kerja Karyawan

Sumber: Diolah dengan penulis

Selanjutnya jam kerja masuk karyawan berdasarkan diagram di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian besar pegawai merasakan bahwa kepatuhan belum sepenuhnya dengan baik. Hal tersebut bisa dilihat dari presentase 45,5% karyawan tidak setuju kemudian 13,6% karyawan sangat tidak setuju, 13,6% karyawan menjawab setuju, 18,2% menjawab netral dan sisanya sebanyak 13,6% untuk frekuensi sangat setuju. Dengan demikian total karyawan yang jam kerjanya belum optimal sebanyak 56,6%, karyawan yang merasa jam kerjanya sudah optimal sebanyak 30,1% dan pegawai dengan jawaban netral sebanyak 13,3% dari jumlah responden sebanyak 22 karyawan.

Penelitian yang terkait Kepatuhan karyawan sudah cukup banyak dibahas namun setiap penelitian mempunyai karakteristik yang berbeda-beda seperti tema, objek penelitian, metode penelitian, subyek, Teknik pengumpulan data dan lain-lain. Jenis penelitian gabungan dari penelitian kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 16 Hasil analisa data kuantitatif menunjukkan adanya variabel kepatuhan kerja menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa mempunyai peranan yang penting juga untuk meningkatkan kinerja karyawan (Rizki & Suprajang, 2017).

Sementara itu, perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan yaitu penelitian ini membahas Analisis Kepatuhan Karyawan pada PT XYZ dengan menggunakan metode kualitatif serta teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi dari penelitian sebelumnya.

Landasan Teori

Konsep Yang Di Teliti Kepatuhan

Kepatuhan adalah sejauh mana perilaku seorang pekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan dan atau atasan. Kepatuhan dinilai dengan ketaatan semua aktivitas sesuai dengan kebijakan aturan dan Undang-Undang yang berlaku. Kepatuhan menentukan apakah pihak yang dianalisa telah mengikuti prosedur, standar, dan aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang (Husain & Santoso, 2022).

Kepatuhan kerja adalah bentuk ketaatan dari sikap seseorang dalam mematuhi peraturan ataupun ketentuan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang teknologi dan pendidikan tanpa memikirkan kepatuhan kerja karyawan, maka teknologi dan pendidikan yang tinggi sekalipun tidak akan membuat perusahaannya menjadi efektif (Nurdiansyah, 2021).

Faktor-Faktor Kepatuhan Karyawan

Berdasarkan Carpenito dalam (Y & DIRECTOR:, 2019) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan adalah segala sesuatu yang dapat berpengaruh positif sehingga penderita tidak mampu lagi mempertahankan kepatuhannya, sampai menjadi kurang patuh dan tidak patuh.

1. Pemahaman tentang arahan.
2. Tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan dapat meningkatkan kepatuhan,
3. sepanjang bahwa pendidikan tersebut merupakan pendidikan yang aktif yang diperoleh secara mandiri, lewat tahapan-tahapan tertentu semakin tua umur seseorang maka proses perkembangan mental nya bertambah baik
4. Keyakinan, sikap dan kepribadian. Kepribadian antara orang yang patuh dengan orang yang gagal
5. Dukungan sosial, Dukungan sosial dalam bentuk dukungan emosional dari anggota keluarga atau teman merupakan faktor penting dalam kepatuhan

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif Pendapat yang dikutip dari Anslem Strauss, penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Sedangkan Djaman berpendapat bahwa, penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa. Selain itu, menurut Imam Gunawan penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak dimulai dari teori yang telah dipersiapkan sebelumnya, tetapi dimulai dari lapangan berdasarkan lingkungan alami (Strauss & Corbin, 2007).

Tujuan seorang peneliti menggunakan metode kualitatif ketika akan melakukan penelitian adalah untuk memahami bagaimana suatu komunitas atau individu-individu dalam menerima isu tertentu. Peneliti juga harus faham dan mengerti serta memiliki pengetahuan memadai terkait permasalahan yang akan ditelitinya. Jika peneliti tidak faham dengan apa yang ingin diteliti maka sebuah penelitian tersebut tidak memenuhi

syarat sebagai penelitian kualitatif. Selain itu, peneliti juga secara persuasif agar pembaca dapat merasakan pengalaman yang sama (Fai, 2022).

Sumber Data dan Sampel Penelitian

Menurut Moleong, Pengumpulan data di lapangan tentu berkaitan dengan teknik penggalian data, dan ia berkaitan pula dengan sumber dan jenis data, setidaknya sumber data dalam penelitian kualitatif berupa: (1) katakata dan (2) tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen atau sumber data tertulis, foto, dan statistik. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video/audio tapes, pengambilan foto, atau film. Sedangkan sumber data tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi (Rijali, 2019). Selanjutnya yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan bahwa informan kunci tersebut merupakan salah satu HRD yang sudah cukup berpengalaman sehingga mengetahui secara detail tentang kepatuhan karyawan yang ada pada PT XYZ.

Tabel 1. Qualitative Sample Size
Rules of Thumb for Qualitative sample size

| Basic Study Type | Rule of Thumb |
|------------------|---|
| Ethography | 30-50 interviews |
| Case Study | At least one, but can be more |
| Phenomenology | Six Participants |
| Grounded Theory | 30-50 interviews |
| Focus Group | Seven to ten per group or more groups per each strata of interest |

Sumber: (Njie & Asimiran, 2014)

Teknik Keabsahan Data

Penelitian merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan secara ilmiah untuk menemukan jawaban atas permasalahan. Penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Pengecekan data dapat dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi merupakan metode sintesa data terhadap kebenarannya dengan menggunakan metode pengumpulan data yang lain atau berbagai paradigma triangulasi. Data yang dinyatakan valid melalui triangulasi akan memberikan keyakinan terhadap peneliti tentang keabsahan datanya (Bachri, 2010).

Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan Teknik triangulasi pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan melakukan dokumentasi terkait data yang dibutuhkan dalam penelitian seperti sketsa dibawah berikut ini:

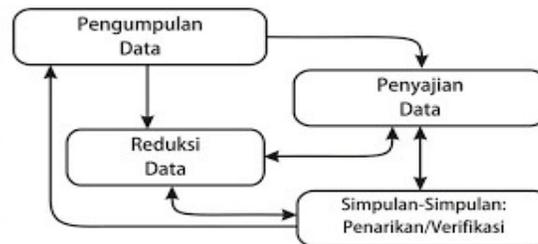


Gambar 3. Sketsa triangulasi teknik pengumpulan data

Sumber: Data di olah dengan peneliti

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif, menurut Miles dan Huberman yang terdiri atas tiga tahapan.



Gambar 4. Teknik Analisis Data

Tahapan analisis data yang dilakukan menurut Miles dan Huberman adalah tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Abdul, 2020). Adapun tahap kegiatan analisis data dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi Data
Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya apabila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan, seperti komputer, notebook, dan lain sebagainya.
2. Penyajian Data
Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kuantitatif, penyajian data dapat dilakukan dengan menggunakan tabel, grafik, pictogram, dan sebagainya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Beda halnya dalam penelitian kualitatif, di mana penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, dan sejenisnya.
3. Penarikan Kesimpulan
Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Langkah ketiga dalam analisis data dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman (2014) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan buktibukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak. Mengapa bisa demikian? Karena seperti telah dikemukakan di atas bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada (Abdul, 2020).

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

1. Unit Analisis dan Lingkungan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik, maka peneliti melaksanakan penelitian sesuai dengan proses pengumpulan data dan tahapan penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan agar dapat memberikan deskripsi data secara tepat.

2. Deskripsi Partisipan

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana kepatuhan karyawan pada PT XYZ.

PT XYZ sebagai Perusahaan *Freight Forwarding* untuk pengiriman barang domestic dan ekspor-impor ke seluruh dunia. Jasa *Freight Forwarding* ini bisa menangani berbagai jenis proses pengiriman mulai dari penyimpanan barang, packing, armada pengiriman, dokumen hingga memastikan barang sampai ke penerima.

Tabel 2. Data Partisipan

| No | Partisipan | Lama Bekerja | Jabatan |
|----|--------------|--------------|--------------------|
| 1 | Partisipan A | 10 Tahun | HRD |
| 2 | Partisipan B | 10 Tahun | Staff Ekspor Impor |
| 3 | Partisipan C | 11 Tahun | General Affair |
| 4 | Partisipan D | 15 Tahun | Procuritment |

Sumber: Oleh peneliti (2023)

Pembahasan

1. Absensi Kepatuhan Karyawan

Kepatuhan merupakan kegiatan agar mengetahui jadwal setiap karyawan yang bekerja di kantor tersebut, dan karyawan menaati peraturan yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa “Kepatuhan adalah Kondisi untuk melakukan koreksi atau hukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi”. Patuh merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku dan patuh juga taat dan menaati aturan (Statistik Kecamatan Kartasura, Pengantar Kata Pengantar Kata Pengantar, & Uraian Hal, 2015).

2. Tata tertib kepatuhan karyawan

Tata tertib Perusahaan adalah seperangkat peraturan dan pedoman yang mengatur perilaku, tanggung jawab, dan etika dalam beraktivitas dilingkungan kerja. Umumnya owner atau HRD Perusahaan merinci peraturan ditempat kerja dalam sebuah buku tata tertib karyawan yang diberikan saat onboarding karyawan baru. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi aspek krusial dalam mencapai keberhasilan Perusahaan. Salah satu elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta produktif adalah dengan menerapkan tata tertib karyawan yang jelas dan berlaku bagi seluruh

tim (Hadir, 2023). Secara umum, pengertian Kepatuhan kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan normal sosial yang berlaku (Zamzam, Fakhry., & Havis, 2016).

3. Indikator Kepatuhan karyawan PT XYZ

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan, karyawan mengatakan bahwa indikator dalam kepatuhan karyawan, karyawan yaitu ketepatan waktu, menurut (Mahfudiyanto, 2022) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan pengukuran kinerja yang sesuai dengan cara mengukur tingkat kepuasan dalam menyelesaikan kegiatan, kemudian dengan menghitung jumlah keluaran yang dihasilkan dan yang terakhir dengan pengukuran ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

1. Ketepatan Waktu Peneliti menyimpulkan bahwa dari sub indikator ketepatan waktu karyawan sudah memenuhi aspek ketepatan waktu dalam bekerja. Ketepatan waktu menampilkan banyaknya jumlah tipe pekerjaan yang dicoba dalam sesuatu waktu sehingga efisiensi serta daya guna bisa terlaksana cocok dengan tujuan perusahaan.
2. Pekerjaan Cepat Peneliti menyimpulkan bahwa dari sub indikator pekerjaan cepat karyawan sudah memenuhi aspek tersebut sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Karyawan receptionist dilihat dari segi pekerjaan yang dimana kinerja dari kuantitas bisa dikatakan baik ataupun kurang baik,

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan dari data yang ada di dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Absensi kepatuhan karyawan di PT XYZ sudah cukup baik karna dengan adanya aturan yang diberlakukan, yang awalnya masih banyak yang terlambat semakin hari semakin membaik.
2. Tata tertib yang telah dibuat oleh Perusahaan untuk semua karyawan yang bekerja sudah dilakukan dengan semestinya, dan tentunya tata tertib ini menjadi contoh agar setiap karyawan yang ingin melakukan sesuatu berfikir terlebih dahulu karna sudah ada tata tertib yang harus di patuhi, dari cara berpakaian yang setiap hari ada jadwal jadi memakai baju sesuai dengan peraturan.
3. Indikator kepatuhan di PT XYZ ini dengan cara ketepatan waktu jam masuk kantor, memperhatikan absensi karyawan dan juga menaati peraturan yang diberlakukan agar semua karyawan menjalani tugas dengan sebaik sebaiknya dengan aman dan nyaman.

Saran

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan dari data yang ada di dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Absensi kepatuhan karyawan di PT XYZ sudah cukup baik karna dengan adanya aturan yang diberlakukan, yang awalnya masih banyak yang terlambat semakin hari semakin membaik.
2. Tata tertib yang telah dibuat oleh Perusahaan untuk semua karyawan yang bekerja sudah dilakukan dengan semestinya, dan tentunya tata tertib ini menjadi contoh agar setiap karyawan yang ingin melakukan sesuatu berfikir terlebih dahulu karna sudah ada tata tertib yang harus di patuhi, dari cara berpakaian yang setiap hari ada jadwal jadi memakai baju sesuai dengan peraturan.
3. Indikator kepatuhan di PT XYZ ini dengan cara ketepatan waktu jam masuk kantor, memperhatikan absensi karyawan dan juga menaati peraturan yang diberlakukan agar semua karyawan menjalani tugas dengan sebaik sebaiknya dengan aman dan nyaman.

Daftar Pustaka

- Abdul, A. (2020). Teknik Analisis Data Analisis Data. *Teknik Analisis Data Analisis Data*, 1-15.
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>.
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Teknologi Pendidikan*, 10, 46-62.
- Dewi, N. P. (n.d.). Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melakukan Standard Operation Procedure. *Skripsi*, (105101003244), 72-79.
- Ekawati, ., Dewi, F. P., & Kurniawan, B. (2018). Analisis Kepatuhan Karyawan Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Di PT. Kebon Agung Unit Pg. Trangkil Pati. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(1), 304-311.
- Fai. (2022). Metode Penelitian Kualitatif.
- Hadir. (2023, August). *No Title*.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta ReKayasa) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 105-113. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.154>.
- Lestari, R. D., Rizal, S., Sobri, M., Universitas, M., Darma, B., Universitas, D., ... Palembang, N. (2019). EVALUASI TINGKAT KEPATUHAN KARYAWAN TERHADAP KEAMANAN DATA PADA SISFO MENGGUNAKAN COBIT 5 FRAMEWORK. 1-8.
- Mahfudiyanto, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Man Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 024. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2519>.
- Nurdiansyah, W. (2021). *Analisis Pengaruh Kepatuhan Kerja, Pengembangan Karyawan Dan*

- Sifat Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2.* 7(2), 31–45.
- Oktaviana, K., Safita, M., Yopanggi, R., Putri, S. D., El-Farobie, F., & Saprida. (2021). Analisis Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Ahaz Karya Mandiri Palembang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, 1(1), 61–68.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance.* 343(Icas), 423–426. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>.
- Rakhmawati, N. S., Yunita Dewi, P. N., Kartika, E., & Manolito, F. (2023). Analisis Kepatuhan Pekerja Dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Di Lingkungan Industri. *Link*, 19(1), 43–50. <https://doi.org/10.31983/link.v19i1.9555>
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. Retrieved From, 2(1), 49–56.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen |*, 1, 1044–1054.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Saragih, V., Kurniawan, B., & Ekawati, E. (2018). Analisis Kepatuhan Pekerja Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) (Studi Kasus Area Produksi Di PT. X). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 4(4), 747–755.
- Sarah, D., Ekawati, E., Widjasena, B., & E. (2018). Analisis Kepatuhan Supervisor Terhadap Implementasi Program Occupational Health & Safety (Ohs) Planned Inspection Di Pt. Ccai. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 3(3), 342–355.
- Situasi, A. (2023). *Penerapan absensi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan warung sak ade asli gianyar.* 2(65), 389–391.
- Statistik Kecamatan Kartasura, K., Pengantar Kata Pengantar Kata Pengantar, K., & Uraian Hal, B. (2015). Manajerial Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen. *Statistik Daerah Kecamatan Kartasura Tahun*, 1 no. 2, 17–18.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2007). Teknologi, Badan Pengkajian dan Penerapan. *Pengolahan Air Limbah Domestik Individual Atau Semi Komunal*, 189–232.
- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Absensi Digital. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(1), 318–326. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4629>.
- Tambuwun, J. A., Manoppo, W., & Keles, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(3), 224–227.
- Wibisono, A. F., & Kusuma N., Y. C. (2018). Analisis Persepsi Korupsi Pajak Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 4(2), 169–180. <https://doi.org/10.32477/jrm.v4i2.54>.

Y, D. S. A. P., & DIRECTOR:, C. R. L. R. (2019). Analisis Kepatuhan Karyawan. *Integration of Climate Protection and Cultural Heritage: Aspects in Policy and Development Plans. Free and Hanseatic City of Hamburg*, 26(4), 1-37.